

Informe de la XIII Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" Red DIE



Instituto de las
MUJERES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

Revisión de la normativa reguladora del distintivo "Igualdad en la Empresa"

29 de junio de 2021



IGUALDAD EN LA
EMPRESA

Contexto

- ❑ **El Real Decreto 1615/2009**, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”, se encuentra en vigor desde el 4 de noviembre de 2009 y establece el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención, las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas, así como los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión, y los procedimientos de retirada del mismo en caso de incumplimiento de aquéllas por parte de las empresas.
- ❑ Con la aprobación del **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se han incorporado cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de planes de igualdad, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboren y apliquen un plan de igualdad.
- ❑ En desarrollo del RDL 6/2019 se ha aprobado el **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- ❑ La aprobación de los dos nuevos reales decretos (RD 901/2020, de 13 de octubre y RD/902/2013, de 13 de octubre) **hace necesaria una modificación del Real Decreto 1615/2009 para adaptar a lo establecido en la nueva normativa aprobada.**
- ❑ Además, teniendo en cuenta la experiencia acumulada desde la aprobación del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, se considera oportuno **revisar el procedimiento para la obtención y la prórroga del distintivo** para simplificar tanto la gestión administrativa de concesión, seguimiento y prórroga, como la carga administrativa que puede suponer para las empresa.

Contenido y estructura

- La XIII Jornada Técnica arrancó con la presentación de la Directora del Instituto de las mujeres y siguió con **2 mesas de debate** en la que las empresas hicieron propuestas de mejora de la normativa. El contenido que se trató en las mesas fue el siguiente:
 - ❖ **Mesa 1. Criterios de valoración para la obtención y renovación del DIE.** Las empresas indicaron qué criterios consideraban que debería valorar la nueva normativa para que se evaluaran las políticas de igualdad de las empresas de manera más ajustada a la realidad del tejido productivo.
 - ❖ **Mesa 2. Procedimiento de obtención, mantenimiento y renovación del DIE.** Se debatió acerca de los métodos o medidas que podrían ponerse en práctica para simplificar las cargas administrativas que conlleva obtener y mantener el DIE, principalmente, para las PYMEs.

Objetivos

- **Hacer partícipes a las empresas de la Red DIE** del proceso de revisión de la normativa reguladora del distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE).
- **Dar voz a las empresas de la Red DIE para recabar su opinión y propuestas que puedan mejorar la futura norma,** principalmente, dirigidas a reducir cargas administrativas y a facilitar la solicitud, mantenimiento, y renovación del distintivo, manteniendo la excelencia en las empresas distinguidas.

María Antonia Morillas

Contenido de la intervención

- ❑ La administración tiene el reto de promover políticas públicas encaminadas a reducir las desigualdades de género, también en el empleo.
- ❑ La Red DIE es una palanca de cambio y mejora, espacio de reflexión e intercambio mutuo para contribuir a mejorar la igualdad real.
- ❑ El contexto de crisis económica y sanitaria ha agravado la situación de las mujeres más vulnerables y es necesario movilizar fondos *Next Generation* para llevar a cabo actuaciones dirigidas a mejorar las condiciones de vida y las oportunidades de estas mujeres.
- ❑ Los Real Decretos 901/2020 y 902/2020 son una herramienta para contribuir a reducir las desigualdades de género en las empresas y para resolver cuestiones como la brecha retributiva de género, la segregación horizontal y vertical o la conciliación y la corresponsabilidad.
- ❑ Las empresas de la Red DIE han de ser pioneras y exquisitas en la aplicación de los citados Reales Decretos 901 y 902, y su experiencia es clave para guiar a otras empresas con menos recorrido en la implementación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

Mesa 1



Instituto de las
MUJERES

Criterios de valoración para la obtención y renovación del DIE

Modera: Ana Lite Mateo, Subdirectora Adjunta del Instituto de las Mujeres

Empresas participantes



GARRIGUES

María José Ramo

Socia del
Departamento de
Derecho Laboral

EY

Building a better
working world

**Silvia Hernández
Fernández**

Assistant Director
Talent



**José M^a Comas
Hermoso**

Dirección del Área de
RR.HH y Diversidad



**Ana Ozkoidi
Iribarren**

Responsable de
Igualdad

Criterios de valoración para la obtención y renovación del DIE

Objeto de la mesa

La sesión analiza y realiza propuestas de mejora de los criterios de valoración para la obtención del DIE, pudiendo resumirse las sugerencias aportadas en lo siguiente:

- ❑ **Supresión de criterios relativos a la implementación de políticas de igualdad que son de obligado cumplimiento a raíz de la entrada en vigor de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020** y valorar solo la puesta en práctica de políticas innovadoras que vayan más allá del cumplimiento de la normativa.
- ❑ **Valoración de la integración del principio de igualdad en el día a día de las empresas a fin de eliminar los sesgos inconscientes de género.** Para que se pueda valorar este criterio, las empresas deberían acreditar la incorporación de la transversalidad de género en sus actividades.
- ❑ **Aplicación de sistemas de evaluación cuantitativa** en todas las actuaciones de igualdad que se impulsen, especialmente, de **evaluación del impacto**. Esto implicaría implantar e incluir en la valoración mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan visibilizar y medir el cambio cultural que las actuaciones de igualdad causan en las empresas.
- ❑ Valoración de las actuaciones o medidas de igualdad que ponen el foco en las formas de **relación con la clientela** y las **empresas proveedoras**.
- ❑ Valoración de criterios orientados a dar respuesta a la **infrarrepresentación femenina**, tanto **horizontal**, como **vertical**.
- ❑ Valoración de medidas de **gestión de la diversidad, o que tengan en cuenta criterios interseccionales o de discriminación múltiple** para visibilizar y garantizar, también la igualdad de trato y oportunidades a todos los colectivos de la empresa, especialmente los más desfavorecidos.

Principales aportaciones de la Mesa 1



Instituto de las
MUJERES

Criterios de valoración para la obtención y renovación del DIE

- ❑ Importancia de valorar el **compromiso firme de la dirección de la empresa** con la igualdad de oportunidades.
- ❑ Importancia de valorar las **políticas de corresponsabilidad** a fin de promover que hombres y mujeres asuman de manera equitativa las responsabilidades familiares y domésticas.
- ❑ En relación a la **participación de mujeres en puestos de responsabilidad**, se plantea la conveniencia de hacer cumplir con la recomendación del artículo 75 de la Ley 3/2007, estableciendo la necesidad de contar con una participación mínima de mujeres y hombres en Consejos de Administración, estableciendo un compromiso de la empresa de alcanzar una **cuota mínima de mujeres en los consejos de administración**. Así, se propone la fijación de un **periodo transitorio** para que las empresas equilibren la presencia de mujeres y hombres en los **consejos de administración** según estandartes de referencia y en consonancia con la propuesta de Directiva EU

Criterios de valoración para la obtención y renovación del DIE

Los criterios que podrían dar respuesta a la **infrarrepresentación femenina horizontal** son los siguientes

- ❑ **Necesidad de exigir una participación equilibrada de mujeres y hombres (o cercana al equilibrio) en puestos de alta responsabilidad.** Algunas propuestas son:
 - ✓ **Criterios flexibles en función del sector**, puesto que la distribución por sexo de personas cualificadas para trabajar en la empresa es variable según el sector. El porcentaje objetivo de mujeres y hombres a alcanzar debería considerar indicadores como el porcentaje de **personas tituladas por sexo en el ámbito de trabajo de la empresa** u otros similares, puesto que ello condiciona el porcentaje de mujeres y hombres que se presentan a los procesos de selección
 - ✓ **Criterios flexibles en según el grado de rotación de la empresa.** Debe tenerse en cuenta que las empresas con menos nivel de rotación tienen más dificultades para corregir la infrarrepresentación femenina. Esta cuestión no es menor, porque una baja rotación normalmente es sinónimo de que las personas de la empresa trabajan a contrato indefinido, lo cual es indicativo de que ofrece condiciones de trabajo estables y de calidad
- ❑ **Valoración de la implementación de medidas de acción positiva en los procesos de selección** para incrementar la presencia de personas del sexo menos representado. Por ejemplo, cláusulas que den prioridad a la incorporación de personas del sexo menos representado en igualdad de méritos y capacidad
- ❑ **Valoración de medidas innovadoras** para dar respuesta a la infrarrepresentación femenina. Por ejemplo, que las empresas que operan en **sectores masculinizados/feminizados** establezcan acuerdos con **centros de formación** para que estos centros puedan proponer candidaturas de personas del sexo menos representado para que apliquen en los procesos de selección.

Principales aportaciones de la Mesa 1



Criterios de valoración para la obtención y renovación del DIE

Otras

- Valoración de la posibilidad de obtención del distintivo “Igualdad en la Empresa” para **grupos de empresa**, teniendo en cuenta que el R.D. 901/2020 permite los planes de igualdad de grupo de empresa en determinadas circunstancias y supuestos
- Beneficios para las empresas con DIE** en las licitaciones y contrataciones públicas
- Mayor concreción en el documento que publicita las resoluciones de obtención del DIE **de las puntuaciones obtenidas, así como del peso de cada uno de los criterios en la puntuación final**

Criterios de valoración para la obtención y renovación del DIE

Aportaciones cualitativas

Más allá de las cuestiones mencionadas, en el transcurso del diálogo mantenido acerca de los criterios de valoración y obtención del DIE, las empresas aportaron otras **observaciones más cualitativas**, que se presentan a continuación agrupadas según su temática.

Aportaciones cualitativas relacionadas con la infrarrepresentación de mujeres que se sugiere tener en cuenta

- ❑ En las **pequeñas y medianas empresas** la aplicación del criterio de **representatividad femenina en puestos de responsabilidad** es complicado de gestionar porque las direcciones están ocupadas por pocas personas, que suelen ser las fundadoras o propietarias de la empresa
- ❑ Es frecuente que los **consejos de administración sean de carácter familiar**, por lo que, a veces, es complicado modificar su composición
- ❑ En **empresas grandes y multinacionales** el **consejo de administración** lo forman **personas de los países en los que está ubicada la empresa matriz** y no siempre forman parte de la plantilla. En estos casos sería más ajustado a la realidad de la empresa **valorar alternativamente el comité de dirección o de gestión** de la empresa que es el órgano que realmente gestiona el día a día a nivel local

Otras aportaciones

- ❑ Deberían unificarse los **criterios de cálculo de la brecha salarial con los de la auditoría retributiva** porque hay la posibilidad de trabajar con distintos criterios y métodos de cálculo, lo cual, se dice, podría dar lugar a conclusiones confusas y contradictorias

Procedimiento de obtención, mantenimiento y renovación del DIE

Moderadora: Celia Ortega Sanz, Jefa de Área del Instituto de las Mujeres

Empresas participantes



Adelaida Sánchez Rodríguez

Health & Safety Manager



Marc Mascareñas Sarda

Director de Organización y RR.HH



Gabriel Arqueros Martín

Responsable de Relaciones Laborales C&B



Gloria Lago Martín

Responsable de Igualdad

Principales aportaciones de la Mesa 2



Procedimiento de obtención, mantenimiento y renovación del DIE

Objeto de la mesa

Realizar propuestas de mejora del procedimiento de obtención, mantenimiento y renovación del DIE. Las principales aportaciones presentadas se dirigieron a reducir las cargas administrativas.

Simplificación administrativa

- ❑ **Evitar duplicidades** en la presentación de documentación por parte de empresas que pertenecen al mismo **grupo**. Mucha de la documentación que presentan las empresas que están bajo el paraguas de un mismo grupo es la misma
- ❑ **Evitar duplicidades en la documentación ya presentada** en los **informes anuales de seguimiento**
- ❑ **Agilizar la obtención del DIE en las empresas que subroguen a personal de otra empresa con el distintivo**, puesto que en estos casos las personas mantienen los derechos laborales adquiridos y se les aplica la misma política de igualdad que la empresa con DIE, lo cual supone un motor de cambio cultural para la empresa que asume la subrogación
- ❑ **Crear un espacio común en la nube** entre las empresas DIE y el Instituto de las Mujeres con **la información/documentación aportada** por cada empresa, con el fin de que únicamente sea necesario aportar documentación nueva y no presentada en ocasiones anteriores

Procedimiento de obtención, mantenimiento y renovación del DIE

Vigencia del DIE y periodicidad de los informes de seguimiento

- ❑ **Ampliar el periodo de vigencia del DIE**, que pudiese ser coincidente con la del **plan de igualdad (4 años)**. Esta propuesta se debe a que, en tanto que el plan de igualdad es el documento marco sobre el que pivotan las políticas de igualdad de la empresa, habría plena correspondencia entre las renovaciones del DIE y los ciclos de revisión y actualización de las políticas de igualdad de la empresa.
- ❑ **Presentación de informes de seguimiento** cada **2 años**, en los que sólo debería aportarse la información novedosa

Alternativa a los informes de seguimiento

- ❑ **Checklist de medidas/políticas/indicadores** en el que **la empresa pueda indicar** los requisitos o criterios que cumple. Este *checklist* podría ir acompañado de una **breve justificación explicativa** del cumplimiento del criterio, y que, a su vez, se podría completar mediante distintos métodos: entrevista, justificación documental, inspección, etc.

- ❑ **Uso de un formulario similar al del *Anexo 2.V. Hoja estadística* del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (modificado por el Real Decreto 901/2020) como guía para el seguimiento del DIE.** La hoja mencionada recoge información muy variada. Lo cual permitiría que las empresas únicamente tendrían que mantener actualizados los indicadores

Formato de las solicitudes

- ❑ **Cuestionario con respuestas abiertas**, para que las empresas puedan explicar mejor las políticas que implementan

Principales aportaciones de la Mesa 2



Procedimiento de obtención, mantenimiento y renovación del DIE

Aportaciones cualitativas

Las empresas realizaron observaciones cualitativas a tener en consideración. Estas aportaciones también se agrupan por temática:

Aportaciones cualitativas relacionadas con la simplificación administrativa

- ❑ La documentación que se requiere para la obtención y mantenimiento del DIE es excesivamente extensa y en ocasiones reiterativa. Debería tenerse en cuenta que **la plataforma en la que se tramita la documentación tiene un límite de subida**, lo cual a veces genera la necesidad de invertir tiempo en bajar la resolución de documentos y optimizar el peso de los archivos
- ❑ Debería simplificarse la documentación a aportar, especialmente la de los informes anuales de seguimiento, puesto que **la mayor parte de los documentos constan ya en el expediente administrativo** y sólo es relevante la documentación sobre las nuevas actuaciones.

- ❑ En las **empresas con varias renovaciones del DIE**, el seguimiento debería llevarse a cabo en base a **datos cualitativos o mediante una auditoría**

Otras aportaciones cualitativas

- ❑ Asignación por parte del Instituto de las Mujeres, de **personal experto de apoyo** para que las empresas puedan hacer consultas y resolver dudas relacionadas con la documentación a aportar durante los períodos de presentación de documentación

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. En su condición de organismo público, el Instituto de las Mujeres se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza.

Concretamente, en la presente publicación, se pretende contribuir a la consecución de los objetivos 5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.



Instituto de las
MUJERES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro